

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 19747
18 mei
2016

Betonproductenindustrie 2016/2017
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 mei 2016 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Betonproductenindustrie

UAW Nr. 11756

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Bond van Fabrikanten van Betonproducten in Nederland mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Bond van Fabrikanten van Betonproducten in Nederland;

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen en de Unie.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

Artikel 1

A. Toepassing

1. De bepalingen van deze overeenkomst zijn van toepassing op ondernemingen die op industriële wijze, in Nederland, betonproducten vervaardigen.
2. Met betrekking tot ondernemingen, als bedoeld in sub 1, die tevens bouwwerken in opdracht van derden uitvoeren dan wel bouwwerken voor eigen rekening uitvoeren met het doel deze aan derden te verkopen of te verhuren, is deze cao van toepassing op de gehele onderneming, met dien verstande dat dit niet geldt ten aanzien van:
   a. ondernemingen, die in het kader van de gehele onderneming in hoofdzaak regelmatig bouwwerken uitvoeren;
   b. gedeelten van ondernemingen, die zelfstandige en administratieve eenheden vormen, hetgeen dient te blijken uit het feit, dat de werknemers niet worden uitgewisseld en die bouwwerken uitvoeren.
3. De cao is voorts van toepassing op de werknemers, die door de ondernemingen als bedoeld sub 1, worden belast met het stellen van betonelementen op de bouwplaats en die, bij onderbreking van de werkzaamheden op de bouwplaats, terugkeren naar de onderneming, welke hen heeft uitgezonden.

B. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
1. *Betonproducten:*
Al dan niet bewerkte producten, vervaardigd uit een bindmiddel (hydraulische kalk of kalk en tras of cement) met zand en/of steenstukken, grind of andere stoffen van anorganische aard of organische aard een mortel gevend, welke door toevoeging van water versteent;
4. *Werkgever:*
Iedere natuurlijke of rechtspersoon die in zijn onderneming op industriële wijze betonproducten, als bedoeld in artikel 1B sub 1 doet vervaardigen en die één of meer werknemers in dienst heeft;



5. *Werknemer (m/v):*
De werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in een functieomschrijving (Orba) of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen dan wel opgenomen is in Bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht zijn de bepalingen van deze cao naar rato van het aantal gewerkte uren van toepassing. Voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt geldt vanaf 1 januari 2016 de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd;
6. *Maand / periode:*
Een kalendermaand / 4-weken periode;
7. *Schaalsalaris:*
Een salaris geldend voor één maand (maandsalaris)/4-weken periode (4-Wekensalaris als in de onderneming de salarissen per 4-weken worden uitbetaald) en geregeld als bedoeld in artikel 1 van Bijlage II, dan wel de in de onderneming al dan niet in overleg met de vakverenigingen vastgestelde bedrijfssalarisschalen;
8. *Maandinkomen / periode-inkomen:*
Het schaalsalaris (maandsalaris of 4-wekensalaris), vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 7 lid 4 onder b;
9. *Uurloon:*
voor de berekening van het uurloon bij een maandbetaling wordt het schaalsalaris op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 173,33. Voor de berekening van het uurloon bij een 4-wekenbetaling wordt het schaalsalaris op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 160. Dit uurloon wordt alleen gebruikt voor de berekening van inconveniënten/toeslagen;
10. *Personeelsvertegenwoordiging:*
Het orgaan van overleg, vakvereniging/ or / pvt genoemd, tussen de werkgever en de werknemers;

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. Het is de werkgever niet toegestaan de werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken, behoudens afwijkingen als bedoelt in artikel 7 lid 1.
3. Het is de werkgever toegestaan in overleg met betrokkene en personeelsvertegenwoordiging een werknemer te verplichten werk te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf of een aan hem – binnen een redelijke afstand – gelieerde onderneming.
4. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de S.E.R.-fusiegedragsregels is de werkgever gehouden om, wanneer hij van oordeel is, dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden – daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting – tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakverenigingen in overleg te treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen in een sociaal plan.
5. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers sociale consequenties kunnen zijn verbonden, de vakorganisaties inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormen een punt van overleg in de personeelsvertegenwoordiging.
6. Indien en voor zover de werkgever investeringen pleegt welke een aanmerkelijke invloed zullen hebben op de werkgelegenheid zal hij de vakverenigingen hierover informeren, een en ander onverminderd de rechten van de personeelsvertegenwoordiging op dit punt.
8. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan (bedrijfs-) spaarregelingen.

Werkgelegenheid

9. a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve- en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
   b. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dit geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de personeelsvertegenwoordiging. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
   d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het

aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot overleg.

e. Een verzoek om te werken in deeltijd zal overeenkomstig de regels in de Wet Aanpassing Arbeidsduur worden ingediend en behandeld. Voor werknemers die minder uren dan de standaard arbeidsduur in de onderneming werken, zijn de bepalingen in deze cao naar evenredigheid van toepassing, voor zover niet anders vermeld

Vacatures

10. Rekening houdend met de taak en positie van de personeelsvertegenwoordiging en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
   a. bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
   b. alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan casu quo afmelden bij het UWV teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen;
   c. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de z.g. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt alsook aan hun arbeidsomstandigheden;
   d. het gebruik maken van door uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de personeelsvertegenwoordiging hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd. De inlenende werkgever dient zich er van te verzekeren dat de uitzendwerkgever op de ingeleende uitzendkrachten de in deze cao geldende verplichtingen betreffende lonen en overige vergoedingen toepast.

Sociaal beleid

11. a. De werkgever zal de personeelsvertegenwoordiging periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid, een en ander binnen de grenzen van noodzakelijke geheimhouding in verband met bedrijfsbelangen. Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:
      – de personeelsbezetting en de mutaties daarin
      – programma’s met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie
      – aanstelling, ontslag en de mate van verzuim
      – beoordelingssystemen
      – overwerk.
   b. Aanbevolen wordt daar waar een sociaal verslag wordt opgesteld, dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de personeelsvertegenwoordiging ter visie van het personeel te leggen, dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking te stellen.
   d. Tijdens ouderschaps- c.q. adoptieverlof en langdurig zorgverlof zal de oorspronkelijke pensioenopbouw worden voortgezet.

Faciliteiten t.b.v. de vakvereniging

12. b. De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen wie van hun leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in het raam van het vakbondswerk in het bedrijf (z.g. bedrijvenwerk).
   c. De werkgever kan de dienstbetrekking van een bestuurslid van de bedrijfsledengroep, die als zodanig aan hem bekend is, niet doen eindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij deze functie niet zou hebben bekleed.
   d. In beginsel worden vergaderingen van de in lid b bedoelde leden van de vakverenigingen buiten werktijd gehouden. De werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
      Vergaderingen voor het stellen van kandidaten voor de personeelsvertegenwoordiging en cao-ledenvergaderingen kunnen, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, gedeeltelijk in werktijd plaatsvinden door deze te laten aanvangen 1 uur voor het einde van de werktijd.
   f. De in lid b bedoelde werknemers zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste 2 dagen van tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regeling worden afgeweken.
   h. Indien voor één of meer leden, bedoeld in lid b, contact met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen binnen de werktijd noodzakelijk is, indien dit door bijzondere omstandigheden buiten werktijd niet mogelijk is, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal (zullen) het (de) betrokken bestuurslid (leden) of de bezoldigde bestuurders één of meer vakverenigingen tijdig contact opnemen met de werkgever.

i. Indien een werknemer, kaderlid van een der vakverenigingen, zal gaan deelnemen aan een door de desbetreffende vakvereniging gegeven cursus krijgt hij hiervoor, na schriftelijk verzoek door de desbetreffende vakvereniging vrijaf met behoud van inkomen, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.
j. De werkgever zal vanaf het jaar 2005 medewerking verlenen aan het verzoek van de werknemer de vakbondscontributie fiscaalvriendelijk te verrekenen met het loon, zolang dit wordt toegestaan door de belastingdienst. De werknemer overlegt een kopie van het bewijs van het lidmaatschap en de betaling.

Veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu in de onderneming

13. a. De personeelsvertegenwoordiging zal alle aangelegenheden betreffende de Arbeidsomstandighedenwet (veiligheid, gezondheid en milieu) in de onderneming in zijn vergadering aan de orde kunnen stellen.
b. De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften, ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijkerwijze gevorderd kan worden.
c. Inzake de in lid b bedoelde maatregelen kunnen door de personeelsvertegenwoordiging aanbevelingen worden gedaan.
d. De werkgever behoeft de instemming van de personeelsvertegenwoordiging voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot vaststelling of wijziging van een maatregel op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of het milieu in de onderneming.
e. De werkgever zal de betrokken werknemers informeren over de eigenschappen, gevaren en beveiligingsmiddelen t.a.v. de chemische stoffen die in de onderneming als grond- en hulpstoffen worden gebruikt en/of worden geproduceerd een en ander voor zover de werkgever geacht kan worden over deze informaties te beschikken.
f. De werknemer is verplicht om ingeval van onmiddellijk dreigend gevaar zulks te melden aan zijn directe chef c.q. aan de aanwezige veiligheidsfunctionaris, teneinde deze situatie te kunnen opheffen.
g. De werknemer kan bij de werkgever een afschrift opvragen van het risicoprofiel van zijn functie.
14. Indien de werkgever bij de overheid subsidie aanvraagt voor arbeidsplaatsenverbetering zal zulks in overleg met de personeelsvertegenwoordiging geschieden.
15. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

3. De werknemer is gehouden, om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.

6. De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, te houden aan het door de werkgever, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging en/of vakvereniging, vastgestelde dienstrooster.

7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.

8. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet betaalde (neven)functie of (neven)werkzaam-

heden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met de functie dan wel met de belangen of het aanzien van de werkgever. De werkgever kan hierop schriftelijk ontheffing verlenen. In geval van overtreding kan de werkgever hieraan sancties verbinden. De sancties zullen in overleg met de personeelsvertegenwoordiging of vakvereniging worden vastgesteld.
Onverminderd het bepaalde in Boek 7:678 BW kan de werkgever ingeval van overtreding van dit voorschrift de werknemer ontslaan.

10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in Boek 7:670 lid 3 BW jegens de Overheid aan te gaan, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever.

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking langer dan 6 maanden zal een proeftijd van 2 maanden gelden, tenzij een kortere proefperiode is overeengekomen. Iedere proefperiode dient schriftelijk te zijn aangegaan. Indien dit niet het geval is, is er geen sprake van een proefperiode.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
   a. hetzij voor onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
   d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
   De onder b, c en d genoemde dienstbetrekkingen moeten schriftelijk zijn overeengekomen. Indien deze schriftelijke overeenkomst ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub c en d langer dan een half jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn. Bij omzetting van een dienstbetrekking voor bepaalde tijd in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd kan geen proeftijd overeengekomen worden en wordt de duur van het dienstverband geacht te zijn aangevangen bij aanvang van het dienstverband voor bepaalde tijd.

4. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden, in de zin van de artikelen Boek 7:678 en Boek 7:679 BW en behoudens, tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
   a. **voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:**
      1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen. Bij opzegging door de werkgever van een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar zal deze termijn voor elk vol jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd; deze verlenging zal eveneens maximaal 13 weken bedragen.
      2. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking van de werknemer in tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen.
      3. de termijn van opzegging zal voor beide partijen ten minste 1 maand/ periode bedragen en de opzegging kan slechts zodanig geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van een kalendermaand/periode.
   b. **voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:**
      Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van het vierde lid van Boek 7:668 BW. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet eindigt zij van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist. Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer wordt aangegaan zal aan de werknemer uiterlijk 1 maand voor het verstrijken van het dienstverband schriftelijk duidelijkheid worden gegeven over voortzetting of beëindiging van het dienstverband. Bij voortzetting van het dienstverband wordt duidelijkheid gegeven omtrent de arbeidsvoorwaarden van de nieuwe arbeidsovereenkomst. Is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan 6 maanden overeengekomen dat zal de werkgever aan de werknemer uiterlijk één week voor het tijdstip, waarop de beëindiging van rechtswege plaatsvindt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
   c. **voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:**
      bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
   d. **voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:**
      door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke

dag der week, voor zolang het dienstverband niet langer dan 2 maanden/perioden heeft geduurd en van een week, eveneens tegen elke dag der week, indien het dienstverband langer dan twee maanden/perioden heeft geduurd, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

5. De werkgever heeft het recht de dienstbetrekking tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1 onmiddellijk te beëindigen, ongeacht de arbeidsongeschiktheid door ziekte van de werknemer op het moment van deze beëindiging.

7. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

8. Indien de arbeidsovereenkomst onrechtmatig zonder inachtneming van de opzeggingstermijn door één der partijen wordt verbroken, is deze aan de wederpartij een schadeloosstelling verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgesteld salaris over de tijd, dat de dienstbetrekking nog had behoren voort te duren, tenzij de wederpartij er de voorkeur aan geeft volledige schadevergoeding dan wel herstel van de dienstbetrekking als bedoeld in Boek 7:682 BW te vorderen.
   Hetzelfde geldt wanneer één der partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen en de wederpartij van deze bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.

9. Met betrekking tot ouderschapsverlof zal het gestelde in de Wet arbeid en zorg worden gevolgd.

Artikel 6 Arbeidsduur en werktijden

1.
   a. De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt voor werknemers in dagdienst en in een tweeploegendienst gemiddeld 38 uur per week op jaarbasis. Ten opzichte van de 40-urige werkweek is de arbeidsduur verkort met 96 uur op jaarbasis, oftewel 12 roostervrije dagen op jaarbasis.
   b. Dienstroosters worden vastgesteld met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, of bij gebreke daarvan met instemming van het personeel.
   c. De arbeidsduur volgens dienstrooster voor de werknemers, werkzaam in een drieploegendienst (semi-continudienst) wordt met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de werkgever in overleg met de vakvereniging(en) vastgesteld.
   d. In afwijking van het in dit lid bepaalde kan de arbeidsduur volgens dienst-rooster, geldend voor werknemers die belast zijn met voorbereidings- en schoonmaakwerkzaamheden, ten behoeve van deze werkzaamheden worden overschreden met maximaal 1 uur per dag en maximaal 5 uur per week.
   e. a. In afwijking van het in dit lid bepaalde bedraagt in het kader van flexibele roosters de normale arbeidsduur maximaal 45 uur en minimaal 36 uur per week.
      b. In afwijking van sub a van artikel 6 lid 1 sub e kan vanaf 1 juli 2010 in het kader van flexibele roosters ook gekozen worden voor een minimum arbeidsduur van 32 uur per week, waarbij een maximum geldt van 5 weken op jaarbasis.
      c. De flexibele roosters worden vastgesteld met instemming van de personeelsvertegenwoordiging of bij gebreke daarvan met instemming van het personeel.
      Op ondernemingsniveau kunnen verder afwijkende afspraken worden gemaakt over arbeidsduur en werktijden met de vakorganisaties.
   f. De arbeidsduurverkorting zoals bedoeld onder a. wordt geëffectueerd in blokken van minimaal 1 uur, doch bij voorkeur in blokken van minimaal 4 uur.
   g. Wanneer ter uitvoering van het bepaalde onder a. van dit lid de arbeidsduurverkorting wordt gerealiseerd door middel van het toekennen van roostervrije dagen geldt de volgende regeling: Een eenmaal vastgestelde roostervrije dag vervalt wanneer de werknemer deze dag wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen genieten. Indien roostervrije dagen in een aaneengesloten blok van 3 of meer werkdagen zijn vastgesteld worden, bij arbeidsongeschiktheid gedurende die periode, de niet genoten roostervrije dagen gecompenseerd minus één dag.
   h. Vastgestelde dienstroosters dienen tenminste 1 maand voor ingang bekend te zijn bij het personeel. In onvoorziene gevallen kan met instemming van de personeelsvertegenwoordiging of, bij gebreke daarvan, met instemming van het personeel, van een eenmaal vastgesteld rooster worden afgeweken, zonder dat de hierboven genoemde termijn van 1 maand geldt.

2. a. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor wat het onderhoudspersoneel in dagdienst betreft tussen 6 en 18 uur op de eerste vijf werkdagen van de week en tussen 6 en 12 uur op zaterdag; voor het overige personeel in dagdienst liggen de werktijden volgens dienstrooster

tussen 6 en 18 uur op de eerste vijf werkdagen van de week.
- b. De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in een tweeploegendienst, bestaande uit een ochtend- en middagdienst, tussen 5 en 24 uur op de eerste vijf werkdagen van de week en tussen 5 en 12 uur op een zaterdag. Ingeval met een dag-, respectievelijk ochtend- en nachtdienst wordt gewerkt, eindigt de werktijd volgens dienstrooster op zaterdag uiterlijk om 8 uur.

3. a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever voor één of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling van tenminste 5 dagen of diensten, als regel samenvallende met de kalenderweek.
   b. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.
   c. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te plegen. Indien de nieuwe werktijdregeling echter tot gevolg heeft dat arbeid op een zondag moet worden verricht zal de werkgever overleg met de vakverenigingen plegen.

4. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing op machinisten, chauffeurs, stokers, scheepspersoneel, portiers en wakers. De arbeidsduur en werktijden voor deze werknemers zullen met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de werkgever in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld, waarbij ingeval geen overeenstemming wordt verkregen de Vaste Commissie kan worden verzocht te bemiddelen. Indien de werkgever en de vakverenigingen een dergelijke regeling van de arbeidsduur en werktijden niet hebben getroffen, geldt het in dit artikel bepaalde.

5. Uitsluitend op eigen verzoek bestaat, tot 1 januari 2016, voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid hun werktijd te verminderen als volgt:
   – 62-jarigen: ½ dag per 4 weken
   – 63-jarigen: ½ dag per 2 weken
   – 64-jarigen: 1 dag per week.

   Werknemers die reeds op 25 januari 2016 gebruik maakten van de regeling kunnen volgens die regeling de werktijdvermindering voortzetten tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
   Vanaf 1 januari 2016 bestaat, uitsluitend op eigen verzoek, voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt, de mogelijkheid hun werktijd te verminderen als volgt:
   – 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: ½ dag per 4 weken
   – 2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: ½ dag per 2 weken
   – 1 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: 1 dag per week.

   Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald. Met de werkgever zal worden overlegd op welke wijze van deze regeling gebruik zal worden gemaakt.
   De werknemer heeft geen recht op een vervangende werktijd vermindering zoals in dit lid bedoeld wanneer de dag in een periode van arbeidsongeschiktheid of vakantie valt. Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag.
   Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding (artikel 15 lid 3).

6. De werktijden van deeltijdwerknemers dienen te liggen binnen het in de betrokken onderneming geldende dienstrooster.

Artikel 7 Functiegroepen en salarisschalen

1. b. Indien de functies van de werknemers niet op basis van functieomschrijving zijn gewaardeerd geldt de indeling in functiegroepen als vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst. De bijbehorende salarisschalen, die een minimumkarakter dragen, zijn opgenomen in artikel 1 van Bijlage II van deze overeenkomst.

2. Bij tijdelijke overplaatsing in een hogere salarisgroep ingedeelde functie blijft de werknemer ingedeeld in de groep, die met de tot die overplaatsing toe door hem verrichte functie overeenkomt. Wanneer deze tijdelijke overplaatsing ten minste een week heeft geduurd ontvangt de werknemer voor elke week of gedeelte van een week dat deze overplaatsing heeft geduurd een toeslag op zijn schaalsalaris van ¼ van het verschilbedrag bij 0 periodieken tussen de betrokken salarisgroepen. De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere salarisgroep ingedeelde functie geen aanspraak ontlenen voor een definitieve overplaatsing in die hogere functie of een definitieve overeenkomstige beloning.

3. Bij definitieve overplaatsing in een functie ingedeeld in een hogere salarisgroep wordt de

werknemer met ingang van de maand/periode waarin de overplaatsing plaatsvindt ingedeeld in de bij deze functie behorende groep waarbij hem zoveel periodieken worden toegekend als nodig is om te bereiken dat zijn schaalsalaris ten minste wordt verhoogd met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de 2 betrokken groepen.

4. Indien de werknemer wordt overgeplaatst, in een functie die in een lagere salarisgroep is ingedeeld, geldt de volgende regeling:
   a. Indien de overplaatsing geschiedt bij wijze van disciplinaire maatregel in gevallen waarin ontslag zou hebben kunnen volgen, wegens ongeschiktheid of op eigen verzoek, ontvangt de werknemer het bij die lagere salarisgroep behorende schaalsalaris overeenkomstig zijn leeftijd of wordt hem in die lagere salarisschaal een zodanig aantal periodieken toegekend, dat zijn oude schaalsalaris wordt verminderd met tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij de 0 periodieken van de twee betrokken salarisgroepen, doch niet meer dan nodig is om het naast lagere bedrag in de lagere salarisgroep te bereiken;
   b. Indien de overplaatsing geschiedt wegens bedrijfsomstandigheden wordt de werknemer in de lagere salarisgroep zoveel periodieken toegekend als nodig zou zijn om hem zijn, tot dan geldende schaalsalaris, te laten behouden. Is het beschikbare aantal periodieken in die lagere salarisgroep daarvoor niet toereikend, dan zal hem een persoonlijke toeslag worden toegekend gelijk aan het verschil.
   Deze persoonlijke toeslag wordt bij komende salarisverhogingen afgebouwd met de helft van de salarisverhoging, echter met een maximum van 1% van het schaalsalaris, met dien verstande dat voor werknemers van 55 jaar en ouder geen verdere vermindering zal plaatsvinden.
   De persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris. Het lagere schaalsalaris gaat in met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

5. De werkgever verplicht zich ingeval van indeling in een lagere functiegroep als gevolg van bedrijfsomstandigheden, het opheffen van de functie of op grond van een medisch attest al het mogelijke te doen om door wijziging of aanvulling van een taakinhoud het functieniveau van de betrokken werknemer op peil te houden.

Artikel 8 Toepassing van de salarisschalen

1. a. Jeugdige werknemers ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de maand/periode volgend op die waarin zij jarig zijn geweest (leeftijdschaal);
   b. Een verhoging van het schaalsalaris op grond van periodieken vindt plaats per 1 maart van elk kalenderjaar, tenzij de betrokken werknemer op 1 september daaraan voorafgaande nog niet in dienst was of nog niet de vakvolwassen leeftijd had bereikt.

2. De vastgestelde salarissen worden betaalbaar gesteld uiterlijk op de laatste dag van de week volgend op de maand/periode waarop ze betrekking hebben.

Artikel 9 Bijzondere beloning

1. **Algemeen**
   De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand/periode. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. **Ploegentoeslag en zaterdagtoeslag**
   a. Voor werknemers die arbeid in een tweeploegendienst (ochtend- en middagdienst) verrichten, wordt het uurloon verhoogd met:
   7,6% voor de ochtenddienst en
   15,1% voor de middagdienst
   per in ploegendienst gewerkt uur.
   b. Indien in een tweeploegendienst afwisselend in dag- resp. ochtenddienst en nachtdienst wordt gewerkt, zal in afwijking van het onder a bepaalde over de uren van de dag- resp. ochtend-dienst geen extra beloning worden toegekend, terwijl over de uren van de nachtdienst 25,1% van het uurloon zal worden betaald per in nachtdienst gewerkt uur. Voor de toepassing van dit lid wordt als nachtdienst beschouwd de dienst waarvan volgens dienstrooster uren tussen 0 en 4 uur vallen.
   c. De beloning voor arbeid in een drie- of meerploegendienst (semi-continudienst) wordt door de werkgever in overleg met de vakverenigingen vastgesteld.
   d. Over de op zaterdag volgens dienstrooster tussen 0 en 12 uur gewerkte uren wordt per uur een extra toeslag van 50% van het uurloon betaald.

e. Over de uren, waaronder de in sub d van dit lid genoemde toeslag wordt betaald, wordt geen ploegentoeslag betaald.
f. Werknemers van 55 jaar en ouder die niet in ploegendienst werken zullen hiertoe niet worden verplicht.
g. Voor werknemers van 60 jaar en ouder, die ten minste 5 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam zijn geweest en die door bedrijfsomstandigheden of door medische indicatie definitief worden overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, zal, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe dienst deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijven.
h. Afbouwregeling ploegentoeslag
Indien een werknemer door bedrijfsomstandigheden of lichamelijke gebreken op voorschrift van de bedrijfsarts of daarmee gelijk te stellen arts na minimaal 1 jaar ploegendienst wordt overgeplaatst naar de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst, ontvangt hij het volgende inkomen:
   b. een werknemer die langer dan 3 jaar in de verlaten ploegendienst heeft gewerkt, behoudt gedurende de lopende en de daarop volgende periode dezelfde ploegentoeslag als voor de overplaatsing. Daarna ontvangt hij het inkomen dat behoort bij zijn nieuwe dienst en gedurende:
   2 perioden 80%
   1 periode 60%
   1 periode 40%
   1 periode 20% van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster;
   b. een werknemer die langer dan 5 jaar in de verlaten ploegendienst heeft gewerkt, behoudt gedurende de lopende en de daarop volgende periode dezelfde ploegentoeslag als voor de overplaatsing. Daarna ontvangt hij het inkomen dat behoort bij zijn nieuwe dienst en gedurende:
   3 perioden 80%
   2 perioden 60%
   2 perioden 40%
   2 perioden 20% van het verschil aan toeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster.
Bij toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten. Het geregelde geldt alleen indien de werknemer na zijn overplaatsing als gevolg van bedrijfsomstandigheden na een redelijke inwerkperiode normale prestaties levert.

3. **Toeslag voor niet in ploegendienst gewerkte uren (geen overuren) vallende binnen de normale werktijd**
   a. Indien volgens dienstrooster gedurende ten minste een week arbeid moet worden verricht tussen 's morgens 5 en 6 uur of tussen 's avonds 6 en 11 uur en het niet in ploegendienst gewerkte uren of overuren betreft, ontvangen de betrokken werknemers over deze uren een extra toeslag van 20,1% van het uurloon.
   b. Het in het voorafgaande lid bepaalde is niet van toepassing op de door het molenpersoneel verrichte arbeid voor of na de werktijd van de overige werknemers voor zover deze werkzaamheden verband houden met hun normale functie.

4. **Overwerk**
   a. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid verricht op uren buiten een in de onderneming geldend dienstrooster. Voor deeltijdwerknemers geldt een toeslag van 25% voor de uren boven het deeltijdcontract en vallend binnen het in de onderneming geldend dienstrooster.
   b. Overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is indien het bedrijf dit met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet vereist, verplicht, met dien verstande dat deze verplichting niet geldt voor werknemers van 55 jaar en ouder.
   Indien langer dan één maand achtereen overwerk moet worden verricht, zal de werkgever hiervan vooraf mededeling doen aan de personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen, onverminderd de bevoegdheid van de personeelsvertegenwoordiging en de vakverenigingen hierover met de werkgever van gedachten te wisselen.
   Overuren zullen worden gecompenseerd door vrije tijd, in welk geval alleen de toeslag betaald wordt. Indien bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten kan tot betaling worden overgegaan conform het onder c van dit lid bepaalde. In overleg tussen werkgever en werknemer vervalt de verplichting tot overwerk bij aantoonbare zorgtaken.
   c. De beloning voor overuren bedraagt de volgende percentages van het uurloon:
      1. 200% voor op uren zaterdag tussen 12.00 uur en 24.00 uur en voor uren op zondag of een niet op een zondag vallende feestdag;
      2. 150% voor alle overige uren.

d. De werknemer, die onverwacht van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt per oproep een extra vergoeding van 0,725% van het schaalsalaris zijnde een maandsalaris. Indien sprake is van een 4-wekenbetaling ontvangt de werknemer per oproep een extra vergoeding van 0,7875% van zijn/haar schaalsalaris.
Voorts ontvangt deze werknemer voor het verrichten van dit overwerk, indien hij daarmede moet aanvangen tussen 20.00 en 6.00 uur en het korter dan een uur duurt, de voor 1 uur overwerk verschuldigde beloning.
e. Geen betaling van overwerk heeft plaats voor:
   1. arbeid, welke arbeid verricht wordt voor het inhalen van de verzuimde dagen of uren anders dan bedoeld in de artikelen 10, 11 en 12;
   2. arbeid verricht in de buiten het dienstrooster vallende tijd, mits deze arbeid valt binnen het raam van 's morgens 7 uur en 's avonds 6 uur, de dagelijkse rusttijd niet wordt verlengd, het aantal gewerkte uren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest en de verschuiving uiterlijk daags tevoren aan de werknemer wordt bekendgemaakt.
f. Het in sub a, b en c van dit lid bepaalde is niet van toepassing op machinisten, chauffeurs, stokers, scheepspersoneel, portiers en wakers. Voor deze werknemers zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen door de werkgever in overleg met de vakverenigingen worden vastgesteld.
   1. wat als overwerk moet worden aangemerkt;
   2. hoe dit overwerk moet worden beloond.
Ingeval geen overeenstemming wordt verkregen, kan de Vaste Commissie worden verzocht te bemiddelen. Indien de werkgever en de vakverenigingen een dergelijke regeling niet hebben getroffen geldt het in dit artikel bepaalde.

5. **Consignatieregeling**
   1. De werknemer die geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het schaalsalaris:
      – 1% op maandag tot en met vrijdag;
      – 2% op zaterdag en zondag;
      – 2,5% op feestdagen.
   2. Een werknemer in dagdienst, die na een volbrachte dienst in verband met consignatie overwerk verricht op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst ontvangt, aansluitend op de overwerkuren, een even zoveel aantal uren als verzuimuren (z.g. slaapuren) met een maximum van 8.

Artikel 10 Geoorloofd verzuim met behoud van salaris

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (Boek 7:627 BW).

2. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen/periode-inkomen.

3. In de volgende gevallen, waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt hem de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het salaris doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste 3 dagen tevoren met opgaaf van redenen aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
   1. **Overlijden en begrafenis**
      a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis respectievelijk crematie van de echtgenoot/echtgenote/geregistreerd partner of inwonende ongehuwde eigen en pleegkinderen van de werknemer;
      b. gedurende 1 dag bij overlijden en 1 dag voor de begrafenis respectievelijk crematie van een niet onder a genoemd kind of pleegkind, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, alsmede inwonende broers, zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer;
      c. gedurende 1 dag voor de begrafenis respectievelijk crematie van niet onder b genoemde broers, zusters, zwagers en schoonzusters, van grootouders en kleinkinderen van de werknemer.
   2. **Huwelijksplechtigheid en Partnerregistratie**
      a. gedurende ½ dag bij ondertrouw van de werknemer;
      b. gedurende een ½ dag bij partnerregistratie van de werknemer;
      c. gedurende 2 dagen bij huwelijk van de werknemer;
      d. gedurende 1 dag bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer.
   3. **Huwelijksfeest**
      a. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer;

b. gedurende 1 dag bij 25, 40-, 50-, 55- en 60- jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders en/of grootouders van de werknemer.

4. **Grote Professie en Priesterwijding**
Gedurende 1 dag bij Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters en bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer.
5. **Bevalling en kraamverlof**
   a. De dag van de bevalling en de eerste daarop volgende werkdag.
   Conform de wettelijke regeling bedraagt het zwangerschaps- en bevallingsverlof een periode van 16 weken. De vrouwelijke werknemer kan het zwangerschapsverlof verschuiven naar de periode na de bevalling, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof niet later kan ingaan dan vier weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.
   b. Naast het onder a. genoemde heeft de werknemer ingevolge artikel 4.2 Wet Arbeid en Zorg het recht 2 dagen doorbetaald verlof op te nemen ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerd) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
   c. Naast het onder a. en b. genoemde heeft de werknemer vanaf 1 januari 2015 ingevolge artikel 6.5 Wet Arbeid en Zorg recht op 3 dagen onbetaald verlof ouderschapsverlof (ook wel partnerverlof genoemd). Indien werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om partnerverlof op te nemen worden deze dagen in mindering gebracht op het ouderschapsverlof ingevolgde artikel 6.1 Wet Arbeid en Zorg.
6. **Dienstjubilea**
Gedurende 1 dag bij 25- of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.
7. **Nakoming wettelijke verplichtingen**
Gedurende een korte door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer tengevolge van de vervulling ener buiten zijn schuld door de Wet of Overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en de verplichting door de werknemer persoonlijk moet worden nagekomen.
8. a. **Bezoek aan specialist**
   gedurende de daarvoor noodzakelijke tijd tot ten hoogste een halve dag voor bezoek aan een specialist, onder voorwaarde dat tijdig voor dit bezoek door de werknemer daarvan kennis wordt gegeven aan de werkgever, dit bezoek niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hiervoor geen vergoeding uit andere hoofde wordt ontvangen.
   b. **Bezoek aan een huisarts resp. tandarts**
   per individuele onderneming zal geregeld worden de daarvoor noodzakelijke tijd voor bezoek aan een huisarts resp. tandarts, onder voorwaarde dat tijdig voor dit bezoek door de werknemer daarvan kennis wordt gegeven aan de werkgever, dit bezoek niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hiervoor geen vergoeding uit andere hoofde wordt ontvangen.
9. **Bezoek statutaire vakverenigingvergaderingen**
Indien een werknemer, lid van één der vakverenigingen, als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutair voorgeschreven vergaderingen van zijn vakvereniging zal hem, mits daartoe het verzoek door de desbetreffende vakvereniging wordt gedaan en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit – zulks ter beoordeling van de werkgever – toelaten, de daartoe benodigde tijd vrijaf met behoud van inkomen worden gegeven.
10. **Scholing en vorming jeugdige werknemers**
Jeugdige werknemers t/m 18 jaar hebben gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 dag per week vrijaf met behoud van inkomen, voor het deelnemen aan door erkende instituten te geven vormings- en scholingsonderwijs.

4. Het bepaalde in Boek 7:628 BW is met betrekking tot doorbetaling van salaris in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
   a. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
   b. de verlenging van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub a omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig – d.w.z. tenminste één week – voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
   c. In afwijking van het onder sub 2.a. bepaalde zal bij verlenging van een eerste vergunning de

wettelijke uitkering zodanig worden aangevuld dat deze uitkering en de aanvulling tezamen gelijk zullen zijn aan 100% van het netto salaris.

d. het bepaalde in sub a, b en c komt te vervallen zodra de inwerkingtreding van het beoogde nieuwe negende lid van artikel 7:628 BW dit noodzakelijk maakt. Vanaf inwerkingtreding gelden de dan geldende wettelijke bepalingen en de daarop gebaseerde uitvoeringsregeling(en).

5. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot/echtgenote /geregistreerd partner aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 11 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
   a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag,1e en 2e Pinksterdag en 1e en 2e Kerstdag;
   b. de dag, voor de viering van Koningsdag en in de lustrumjaren de dag, voor de viering van de Nationale Bevrijdingsdag (1 maal per 5 jaar).

2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

3. Indien op een feestdag, die niet op een volgens dienstrooster vrije dag valt, niet wordt gewerkt wordt het salaris doorbetaald.

4. Indien op een feestdag, als bedoeld onder lid 3 van dit artikel, wel wordt gewerkt, worden de gewerkte uren als overuren beschouwd en overeenkomstig het bepaalde in artikel 9 lid 4 beloond. Voor zover het betreft een feestdag als bedoeld onder lid 1 a van dit artikel, zullen aan de werknemer bovendien op een ander tijdstip evenveel vrije uren met behoud van salaris worden gegeven als hij uren volgens het dienstrooster, die zou gelden indien het geen feestdag betrof, heeft gewerkt.

Artikel 12 Vakantie

1. **Vakantiejaar**
   Het vakantiejaar loopt van 1 juli van enig kalenderjaar tot en met 30 juni van het daaropvolgend kalenderjaar.

2. **Duur van de vakantie**
   a. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 25 dagen c.q. het equivalent in uren met een maximum van 190 uur vakantie met behoud van salaris, waarvan ten minste twee kalenderweken aaneengesloten en de overige dagen in de vorm van hele snipperdagen zullen worden genoten.
   Indien de aaneengesloten vakantie meer dan 15 werkdagen/114 uur bedraagt, wordt het meerdere geacht te zijn verrekend met de mogelijkheid, genoemd in artikel 12 lid 6 punt c.
   b. Jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 16 jaar zijn krijgen 3 dagen/22,8 uur extra vakantie met behoud van salaris, jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 17 jaar zijn krijgen 2 dagen/15,2 uur extra vakantie met behoud van salaris en jeugdige werknemers die op de laatste dag van het vakantiejaar 18 jaar zijn krijgen 1 dag/7,6 uur extra vakantie met behoud van salaris in dat vakantiejaar.
   c. Werknemers ontvangen onderstaande dagen/uren extra vakantie met behoud van salaris indien zij op de laatste dag van het vakantiejaar conform onderstaande tabel een ononderbroken dienstverband zullen hebben van:

Ononderbroken dienstverband van	dagen/uren
15 jaar	1 /7,6
25 jaar	2 / 15,2
40 jaar	3 / 22,8

Vanaf 1 januari 2016 ontvangen werknemers onderstaande dagen/uren extra vakantie met behoud van salaris indien zij op de laatste dag van het vakantiejaar conform onderstaande tabel de leeftijd zullen bereiken van:

Leeftijd	Leeftijdsdagen/uren
20 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	1 /7,6

Leeftijd	Leeftijdsdagen/uren
15 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	2 / 15,2
10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	3 / 22,8
8 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	5 / 38
5 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	6 / 45,6
4 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	7 / 53,2
3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	8 / 60,8
2 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	9 / 68,4
1 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd	10 / 76

Cumulatie van vakantierechten uit hoofde van diensttijd en leeftijd vindt niet plaats. Leeftijdsdagen die verworven zijn voor 1 januari 2016 blijven behouden.

3. **Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever zo mogelijk een schriftelijk verklaring te overleggen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen/-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

4. **Aantal vakantiedagen in geval van aanvang en/of einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar**
   a. De werknemer, die na 1 juli van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor 30 juni van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 deel van de in lid 2 genoemde vakantiedagen/-uren.
   b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen/-uren wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q de dienst verlaat, geacht op de eerste van de maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

5. **Aaneengesloten vakantie**
   a. De aaneengesloten vakantiedagen/-uren worden gegeven in de maanden juni tot en met september volgende op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven op het door de werkgever na en in overleg met de personeelsvertegenwoordiging vast te stellen tijdstip.
   In gevallen waarin het bedrijfsbelang zulks vereist, zal de aaneengesloten vakantie dienen samen te vallen met het tijdstip, waarop de aaneengesloten vakantie in het bouwbedrijfstak wordt genoten.
   b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, zullen de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever, na overleg met de personeelsvertegenwoordiging, aangewezen tijdvak van stopzetting vakantie opnemen.
   c. Ingeval een werknemer indien het onder b bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen/-uren, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
      1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
      2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn om zijn vakantiedagen/-uren tot alle aaneengesloten vakantiedagen aan te vullen en/of
      3. teveel genoten vakantiedagen/-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond;
      4. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert.
   d. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen/-uren niet heeft opgenomen voor 31 december direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd, na overleg met de werknemer, de data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen/uren zal genieten.
   e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 6 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.

6. **Snipperdagen**

a. De snipperdagen worden bij voorkeur opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
b. Onder de snipperdagen zijn begrepen alle bijzondere vrije dagen met uitzondering van de feestdagen, als bedoeld in artikel 11, en de dagen van geoorloofd verzuim, als bedoeld in artikel 10.
c. De werkgever is gerechtigd om bij de aanvang van het vakantiejaar, met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, maximaal 5 collectieve snipperdagen vast te stellen, waaronder bij voorkeur zullen vallen plaatselijke feestdagen.
d. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld, met dien verstande, dat snipperdagen eerst kunnen worden opgenomen nadat de werknemer ten minste twee maanden in dienst van zijn huidige werkgever is, tenzij het bepaalde in lid 9 van dit artikel van toepassing is. Aan werknemers zal, indien zij zulks wensen en voor zover zij recht hebben op snipperdagen, op voor hun religieuze feestdagen een snipperdag worden gegeven.
e. Indien de werknemer de hem toekomende snipperdagen niet heeft opgenomen voor 31 december direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

7. **Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden**
   a. Het in lid 2 bedoelde aantal vakantiedagen/-uren wordt verminderd met 1/12 deel voor elke maand gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht.
   b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
      – ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
      – het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening;
      – het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
      – het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
      – onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
      – zwangerschap of bevalling.
      De werknemer, die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, verwerft, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op zijn wettelijke vakantiedagen (dit is vier (4) keer de overeengekomen arbeidsduur per week). Voor wat betreft de bovenwettelijke vakantiedagen verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op deze vakantiedagen over het tijdvak van de laatste zes (6) maanden waarin de arbeid niet werd verricht. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op de bovenwettelijke vakantiedagen die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht.
      3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
   c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. **Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**
   a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 10 lid 3 B sub 1 en 5 gelden niet als vakantiedagen.
   b. Indien één der in lid 7 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 10 lid 3 B sub 1 en 5 genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereist van voorafgaande mededeling lijdt slechts uitzondering indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
   c. Indien de ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen/-uren niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

9. **Vakantie bij ontslag**

a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen/-uren op te nemen, met dien verstand dat deze vakantiedagen/-uren niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen/-uren niet heeft genoten zal hem voor elke vakantiedag/-uur een dag/uur salaris worden uitbetaald.
c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
d. Indien vakantierechten voor of gedurende de laatste zes maanden verworven zijn en deze niet opgenomen worden, zullen deze door de werkgever worden uitbetaald, indien de dienstbetrekking na het verstrijken van de laatste zes maanden door de werkgever, al dan niet op verzoek van de werknemer, wordt beëindigd.

10. **Uitvoeringsbepaling**
a. De werkgever kan bepalen dat de werknemer de aanvraag voor een vakantiedag(en)/-uur (uren) binnen een bepaalde termijn voor begeerde datum moet indienen.
b. De aaneengesloten vakantie kan tussen de werkgever en de werknemer worden overeengekomen in afwijking van de cao, mits het bedrijfsreglement hierin voorziet.

11. Onder salaris in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen/periode-inkomen.

12. a. Van de in dit artikel genoemde dagen / uren mogen jaarlijks maximaal 5 dagen (38 uren) worden gespaard.
b. De opgespaarde dagen hebben de inkomenswaarde van de dagen op het moment van opname van het spaartegoed.
c. Het totale spaartegoed mag niet meer bedragen dan 25 dagen (190 uren).
d. De werknemer heeft de keuze om het spaartegoed in tijd dan wel geld op te nemen. Bij de keuze voor opname in tijd geschiedt dit in overleg met de werkgever, teneinde de organisatorische gevolgen te kunnen opvangen.
e. Bij beëindiging van de dienstbetrekking door overlijden of het aanvaarden van een functie elders zal het dagen tegoed worden uitgekeerd.
f. Voor deze dagen zal de werkgever geen beroep doen op de wettelijke verjaringstermijn.
g. Een en ander is nader uitgewerkt in Bijlage V Uitvoeringsbesluit Verlofsparen.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan de werknemers die ten tijde van de aaneengesloten vakantie in zijn dienst zijn, ter gelegenheid van deze vakantie een vakantietoeslag toekennen. Deze vakantietoeslag zal worden uitbetaald op uiterlijk 1 juni.

2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van 12 maal het op het moment van uitbetaling geldende maandinkomen bij maandbetaling of 8% van 13 maal het op het moment van uitbetaling geldende periode-inkomen bij 4-wekenbetaling, met dien verstande dat de vakantietoeslag voor vakvolwassen werknemers bij uitbetaling per 1 maart 2006 ten minste € 1.712,– bruto zal bedragen. Ingeval de werknemer een WAO/WIA-uitkering geniet, zal het bedrag aan vakantietoeslag dat in deze uitkering is begrepen in mindering worden gebracht op de vakantietoeslag die de werkgever is verschuldigd. De werknemer die slechts een gedeelte van het vakantiejaar in dienst van zijn huidige werkgever is geweest ontvangt vakantietoeslag naar rato van de duur van het dienstverband gedurende het vakantiejaar. De bruto vakantietoeslag bij parttimers zal naar rato van de overeengekomen arbeidsduur bedragen.

3. Bij beëindiging van het dienstverband, heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag als omschreven in lid 2, over de maanden/perioden waarover nog geen vakantietoeslag was uitgekeerd.

Artikel 14 Uitkering

1. De werkgever zal aan het einde van enig jaar de werknemer die op het tijdstip van uitbetaling van de uitkering in zijn dienst is en wiens dienstverband ten minste 8 weken heeft geduurd, een extra uitkering toekennen van 3,5% van het in dat jaar verdiende inkomen (exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoeslag en de uitkering zelve) en de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Ingeval de werknemer een WAO/WIA-uitkering geniet, zal het bedrag aan extra uitkering dat in de WAO/WIA-uitkering is begrepen in mindering worden gebracht op de extra uitkering die de werkgever is verschuldigd. Voor werknemers die de dienstbetrekking verbreken voor het tijdstip van uitbetaling geldt eveneens deze extra uitkering

van 3,5% aan het einde van enig jaar, met dien verstande, dat het voorafgaande dienstverband minimaal één jaar moet hebben geduurd.

2. In geval in een onderneming voorzieningen zijn getroffen inzake winstdelingsgratificatie of andere periodieke uitkeringen wordt de uitkering bedoeld in lid 1 met eerstgenoemde uitkeringen verrekend c.q. geacht daarin te zijn begrepen.

Artikel 15 Loondoorbetaling en bovenwettelijke uitkering ingeval van arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van Boek 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Aan een werknemer, die tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet in staat is arbeid te verrichten zal de volgende loondoorbetaling en een aanvulling worden verstrekt:
   a. Over de eerste voor hem geldende arbeidsongeschiktheidsdag maximaal 3 keer per halfjaar geldt het bepaalde in sublid b. Vanaf de 4e arbeidsongeschiktheidsmelding binnen een halfjaar geldt een wachtdag. De hieraan verbonden kosten zullen – desgewenst per onderneming of vestigingsplaats – door de werknemers worden gedragen.
   b. Over de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid, behoudens over de wachtdagen, 70% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon inzake de op 1 januari 2006 in werking getreden Wet financiering sociale verzekeringen en minimaal het minimumloon gedurende de eerste 52 weken), tenzij werknemer niet voldoet aan de vereisten zoals beschreven onder e. van dit lid.
   c. Over de eerste 52 weken ontvangt werknemer daarenboven een aanvulling tot 100% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen, tenzij werknemer niet voldoet aan de vereisten zoals bedoeld onder e. van dit lid.
   d. Over de tweede 52 weken ontvangt werknemer daarenboven een aanvulling tot 100% van het in lid 3 van dit artikel genoemde inkomen, wanneer werknemer in de tweede 52 weken tenminste 3 maanden fulltime of parttime duurzaam is gere-integreerd, dan wel in het kader van de WIA als volledig arbeidsongeschikt wordt aangemerkt dan wel werkgever in de tweede 52 weken, vanaf het moment dat werknemer in staat is te re-integreren, binnen 3 maanden niet in staat is een re-integratie functie aan te bieden binnen of buiten de onderneming.
   e. Werknemer heeft, in overeenstemming met Boek 7:629 en 7:658a BW, geen recht op de loondoorbetaling en de aanvulling als bedoeld in lid 2b en 2c van dit artikel:
      - indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij bij een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt;
      - voor de tijd dat hij zijn genezing belemmert of vertraagt;
      - voor de tijd gedurende welke hij, hoewel daartoe wel in staat, zonder deugdelijke gronden passende arbeid voor de werkgever of een derde niet verricht;
      - voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door werkgever of een door werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen om passend werk mogelijk te maken;
      - voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor zijn re-integratie.

3. a. Onder inkomen, bedoeld in lid 2 van dit artikel, wordt verstaan het gemiddeld werkelijk verdiende netto maand/periode-inkomen in de laatste 13 weken voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid, te verhogen met tussentijdse algemene cao-verhogingen, tenzij de werkgever om administratieve redenen een andere periode aanhoudt, waarbij overwerk buiten beschouwing blijft.
   b. Overwerkbeloning als gevolg van roosters zoals omschreven in artikel 6 lid 1 sub d, wordt volledig betrokken bij het netto inkomen zoals onder het sub a omschreven.

5. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De in lid 2 bedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd reeds bereikt hebben.

6. De door de werknemer gemaakte kosten van één ‘second opinion’ en de reiskosten bij bezoek aan een Arbo-dienst komen voor rekening van de werkgever. Wanneer de werknemer op verzoek van de werkgever de Arbodienst bezoekt ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de kosten op basis van de vergoedingsregeling voor eigen vervoer, zoals opgenomen in bijlage II, artikel 2. Deze vergoedingsregeling is ook van toepassing wanneer de werknemer in het kader van een second opinion, aangevraagd door de werkgever, wordt opgeroepen bij het UWV.

Artikel 16 Uitkering bij overlijden

a. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO/WIA.
b. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
   a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde,
   b. bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond,
   c. bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

   Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
c. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdiensten, zoals ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of WAO/WIA.
d. Onder nagelaten betrekkingen wordt eveneens verstaan het gestelde in artikel 10 lid 5.

Artikel 17 Onwerkbaar weer

1. De werkgever is bij weersomstandigheden, niet zijnde winterse omstandigheden gedurende de periode 1 november tot en met 31 maart, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, gehouden aan de werknemer het vast overeengekomen maandinkomen/periode-inkomen door te betalen. Deze weersomstandigheden kunnen geen reden zijn voor het geven van ontslag. De werknemers zijn verplicht op het werk ter beschikking te blijven. Indien de werkgever de werknemer in de gelegenheid stelt arbeid te verrichten, dan is de werknemer verplicht de opgedragen werkzaamheden uit te voeren.

2. De werkgever is bij winterse weersomstandigheden gedurende de periode 1 november tot en met 31 maart, waaronder of ten gevolge waarvan niet kan worden gewerkt, niet gehouden het vast overeengekomen maandinkomen/periode-inkomen door te betalen. In deze periode waarin bij handhaving van het dienstverband de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk worden beëindigd zal de WW-uitkering worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen/periode-inkomen.

3. Het bepaalde in lid 2 komt te vervallen zodra de inwerkingtreding van het beoogde nieuwe negende lid van artikel 7:628 BW dit noodzakelijk maakt. Dit zal naar verwachting 1 april 2016 zijn. Vanaf inwerkingtreding gelden de dan geldende wettelijke bepalingen en de daarop gebaseerde uitvoeringsregeling(en). Als de werknemer in het kader van de nieuwe regeling(en) in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW-uitkering), zal de werkgever de WW-uitkering aanvullen tot 100% van het netto maandinkomen/periode-inkomen.

Artikel 18 Persoonlijk Budget

Ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid kan gedurende de looptijd van deze cao in een onderneming voor een of meerdere werknemers een persoonlijk budget worden ingevoerd. Voor invoering van het persoonlijk budget gelden de volgende regels:
a. op ondernemingsniveau kan werkgever voor (een deel van) het personeel een persoonlijk budget invoeren.
b. invoering van een persoonlijk budget is slechts toegestaan na goedkeuring van de vakverenigingen (of de personeelsvertegenwoordiging indien de vakvereniging haar bevoegdheid aan hen heeft overgedragen) èn na goedkeuring van 2/3 van de betrokken werknemers.
c. het persoonlijk budget bestaat uit maximaal 5 roostervrije dagen (voor parttimers naar rato van hun betrekkingsomvang) en een bijdrage van de werkgever van 50% van de waarde van de roostervrije dagen tot een maximum van € 500,–
d. de roostervrije dagen worden omgerekend naar een waarde via de volgende formule:
   Uurloon x 8 x aantal roostervrije dagen



Voor de berekening van het uurloon bij een maandbetaling wordt het maandinkomen op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 173,33. Voor de berekening van het uurloon bij een 4-wekenbetaling wordt het periodeinkomen op basis van een fulltime dienstverband gedeeld door 160.

e. Indien op ondernemingsniveau gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid een persoonlijk budget, wordt het recht op een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week op jaarbasis en 12 roostervrije dagen op jaarbasis (zoals opgenomen in artikel 6 lid 1 sub a), evenredig verlaagd naargelang het aantal roostervrije dagen (tot een maximum van 5) wordt ingezet voor het persoonlijk budget).
f. Het persoonlijk budget wordt aangewend voor duurzame inzetbaarheid.
g. Het persoonlijk budget mag niet aan reeds bestaande bedrijfseigen regelingen ten behoeve van verbetering van duurzame inzetbaarheid worden besteed.

Artikel 20 Bedrijfstakpensioenfonds

Binnen de bedrijfstak geldt een pensioenregeling, waarvan de voorwaarden door partijen in een reglement zijn vastgesteld.

Artikel 23 Vaste Commissie

1. Ter bevordering van een juiste en eenvormige toepassing van het gestelde in deze overeenkomst en ter voorkoming van geschillen omtrent uitlegging en toepassing daarvan, wordt ingesteld een Vaste Commissie, bestaande uit 6 leden. De leden, en voor elk hunner één plaatsvervanger, worden aangewezen voor de duur dezer overeenkomst en wel drie leden door de Bond van Fabrikanten van Betonproducten in Nederland (BFBN) en drie leden door de vakverenigingen.

2. Alle geschillen, welke tussen werkgevers en werknemers in de betonproductenindustrie ontstaan, naar aanleiding van het bepaalde in deze overeenkomst, worden ter beslechting aan de Vaste Commissie voorgelegd. De Vaste Commissie brengt ter zake van het geschil een advies uit. De Vaste Commissie bepaalt bij haar uitspraak de kosten van haarzelve en die van de partijen bij het geschil, alsmede door welke partij of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.

3. De Vaste Commissie haar werkwijze is nader uitgewerkt in Bijlage VI Reglement van de Vaste Commissie.

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 7 lid 1 b van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de betonproductenindustrie

Groepsindelingen

A. Groepsindeling productiepersoneel

Groep I

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.
Voorbeelden
Eenvoudig schoonmaakwerk
Eenvoudig kantinewerk
(Van deze voorbeelden zijn geen omschrijvingen opgenomen)

Groep II

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatige wederkerende werkzaamheden waarvoor een geringe praktijkervaring verlangd wordt. Het werk wordt onder leiding uitgevoerd.
Voorbeelden
Terreincorveeër
Fabriekscorveeër
Vlechter (eenvoudig werk)
Afwerker (eenvoudig werk)
Weger grondstoffen



Groep III

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en enige praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met enige zelfstandigheid uitgevoerd.
Voorbeelden
Weger grondstoffen/hulpstoffen
Molenbaas
Specietransporteur
Heftruckchauffeur
Magazijnbediende (technisch magazijn)
Vlechter algemeen
Betonwerker B
Afwerker
Reparateur
Tractorchauffeur

Groep IV

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling, enige theoretische kennis en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.
Voorbeelden
Betonwerker A
Allround vlechter
Allround reparateur/afwerker
Molenbaas A
Bediener mobiele kraan
Laadschopchauffeur
Smeerder/hulpmonteur
Hulp elektricien

Groep V

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.
Voorbeelden
Bediener mortelcentrale
Chauffeur vrachtwagen
Meewerkend voorman verlading/expeditie
Electromonteur II
Onderhoudsbankwerker II
Onderhoudsmonteur II
Timmerman
Schilder
Metselaar
Modelmaker

Groep VI

Het uitvoeren van werkzaamheden welke naast theoretische kennis, een ruime algemene ontwikkeling en enige jaren praktijkervaring vragen. Het werk wordt met een vrij grote mate van zelfstandigheid uitgevoerd. In bepaalde gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer ondergeschikten.
Voorbeelden
Onderhoudsmonteur
Elektromonteur
Onderhoudsbankwerker
Draaier
Lasser/bankwerker
Meewerkend voorman productie
Meewerkend voorman vlechterij
1e Modelmaker

Groep VII

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor een uitgebreide theoretische kennis, ruime algemene



ontwikkeling en grote praktijkervaring respectievelijk speciale kennis noodzakelijk zijn. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooien van initiatief op het eigen werkterrein. In veel gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer hiërarchische ondergeschikten.
Voorbeelden
1e Onderhoudsmonteur
1e Elektromonteur
Allround bankwerker
Productiebaas/voorman

B. Groepsindeling overig personeel

Groep I

Het verrichten van zeer eenvoudige, steeds wederkerende werkzaamheden van hetzelfde karakter, waarvoor geen praktijkervaring noodzakelijk is. Het werk wordt onder directe leiding uitgevoerd.
Voorbeelden
Eenvoudig telwerk
Eenvoudig registreerwerk
(Van deze voorbeelden zijn geen omschrijvingen opgenomen)

Groep II

Het uitvoeren van eenvoudige, regelmatige wederkerende werkzaamheden waarvoor een geringe praktijkervaring verlangd wordt. Het werk wordt onder leiding uitgevoerd.
Voorbeelden
Administratief medewerk(st)er F

Groep III

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor enige theoretische kennis en enige praktijkervaring nodig zijn. De werkzaamheden worden soms met enige zelfstandigheid uitgevoerd.
Voorbeelden
Administratief medewerk(st)er E
Kwaliteitscontroleur B
Typist(e) (ned.)
Telefonist(e)

Groep IV

Het uitvoeren van werkzaamheden waarvoor enige algemene ontwikkeling, enige theoretische kennis en praktijkervaring noodzakelijk zijn. Een redelijke mate van zelfstandigheid bij de uitvoering wordt verlangd.
Voorbeelden
Administratief medewerk(st)er D
Kwaliteitscontroleur A
Laborant(e) B
Typist(e) (ned.)
Typist(e)/administratief assistent(e)
Typist(e) (moderne talen)
Telefonist(e)/receptionist(e)

Groep V

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor naast een redelijke algemene ontwikkeling, theoretische kennis en enige jaren praktijkervaring gewenst zijn. De werkzaamheden worden met een ruime mate van zelfstandigheid uitgevoerd.
Voorbeelden
Administratief medewerk(st)er C
zoals assistent(e) personeelszaken
assistent(e) salarisadministratie
Laborant(e) A
Administratief medewerk(st)er + 1 moderne taal
Telefonist(e)/receptionist(e)
Voorraadadministrateur (grondstoffen en/of gereed product)
Secretaris / secretaresse B

Groep VI

Het uitvoeren van werkzaamheden welke naast theoretische kennis, een ruime algemene ontwikkeling en enige jaren praktijkervaring vragen. Het werk wordt met een vrij grote mate van zelfstandigheid uitgevoerd. In bepaalde gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer ondergeschikten.
Voorbeelden
Assistent(e) export
Assistent(e) voorcalculatie
Administratief medewerk(st)er B
Administrateur B
Facturencontroleur(leuse)
Kassier
Administratief medewerk(st)er (moderne talen)
Tekenaar (werktuigbouw)
Secretaresse A

Groep VII

Het verrichten van werkzaamheden waarvoor een uitgebreide theoretische kennis, ruime algemene ontwikkeling en grote praktijkervaring respectievelijk speciale kennis noodzakelijk zijn. Het werk vraagt een grote mate van zelfstandigheid benevens het ontplooien van initiatief op het eigen werkterrein. In veel gevallen wordt leiding gegeven aan een of meer hiërarchische ondergeschikten.
Voorbeelden
Administratief medewerker(ster) A
Administrateur A
Assistent(e) boekhouding
Medewerk(st)er bedrijfsadministratie
Medewerk(st)er verkoopadministratie

BIJLAGE II

Als bedoeld in artikel 7 lid 1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Betonproductenindustrie

Schaalindelingen

Artikel 1

a. **Leeftijdschaal**
Leeftijd %
16 jaar 45
17 jaar 55
18 jaar 65
19 jaar 75
20 jaar 85
21 jaar 95
22 jaar 100/97,5 van het schaalsalaris bij 0 periodieken.
Jeugdige kostwinners die volgens de leeftijdschaal behoren te worden gesalarieerd zal het schaalsalaris worden toegekend wat voor de betreffende functiegroep bij 0 periodieken geldt totdat zij daadwerkelijk, gezien hun leeftijd, voor toekenning van een periodiek in aanmerking komen.
Aan jeugdige werknemers van 19 jaar en ouder kan, indien zij tijdelijk te werk zijn gesteld ter vervanging van een volwassen werknemer, het schaalsalaris van de betreffende volwassen werknemer worden gegeven, voor zolang deze werkzaamheden worden verricht.

b. Schaalsalaris
De hieronder vermelde bedragen gelden in Euro (€).

Salaristabel A.1 Maandsalaris vanaf 1 januari 2016 (inclusief de verhoging van 2,5%)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0-lijn	1.759	1.799	1.858	1.916	1.970	2.034	2.096
Schaal 1	1.785	1.827	1.887	1.943	2.002	2.063	2.128
Schaal 2	1.812	1.853	1.914	1.973	2.033	2.094	2.159
Schaal 3	1.838	1.881	1.941	2.004	2.061	2.125	2.189
Schaal 4		1.908	1.967	2.034	2.091	2.156	2.222

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
Schaal 5				2.061	2.123	2.186	2.253
Schaal 6						2.217	2.283
maximum	1.838	1.908	1.967	2.061	2.123	2.217	2.283
aantal periodieken	3	4	4	5	5	6	6
Bij extra periodiek	1.864	1.935	1.995	2.091	2.151	2.248	2.314

Salaristabel A.2 4-Wekensalaris vanaf 1 januari 2016 (inclusief de verhoging van 2,5%)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0-lijn	1.625	1.662	1.713	1.767	1.820	1.873	1.933
Schaal 1	1.648	1.687	1.739	1.795	1.848	1.903	1.962
Schaal 2	1.675	1.712	1.766	1.822	1.876	1.931	1.992
Schaal 3	1.700	1.737	1.794	1.848	1.904	1.960	2.020
Schaal 4		1.762	1.819	1.876	1.932	1.990	2.049
Schaal 5				1.903	1.960	2.017	2.078
Schaal 6						2.046	2.107
maximum	1.700	1.762	1.819	1.903	1.960	2.046	2.107
aantal periodieken	3	4	4	5	5	6	6
Bij extra periodiek	1.724	1.790	1.844	1.930	1.989	2.074	2.136

Salaristabel B.1 Maandsalaris per 1 januari 2017 (inclusief de verhoging van 2%)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0-lijn	1.794	1.835	1.895	1.954	2.009	2.075	2.138
Schaal 1	1.821	1.864	1.925	1.982	2.042	2.104	2.171
Schaal 2	1.848	1.890	1.952	2.012	2.074	2.136	2.202
Schaal 3	1.875	1.919	1.980	2.044	2.102	2.168	2.233
Schaal 4		1.946	2.006	2.075	2.133	2.199	2.266
Schaal 5				2.102	2.165	2.230	2.298
Schaal 6						2.261	2.329
maximum	1.875	1.946	2.006	2.102	2.165	2.261	2.329
aantal periodieken	3	4	4	5	5	6	6
Bij extra periodiek	1.901	1.974	2.035	2.133	2.194	2.293	2.360

Salaristabel B.2 4-Wekensalaris per 1 januari 2017 (inclusief de verhoging van 2%)

Groep	I	II	III	IV	V	VI	VII
0-lijn	1.658	1.695	1.747	1.802	1.856	1.910	1.972
Schaal 1	1.681	1.721	1.774	1.831	1.885	1.941	2.001
Schaal 2	1.709	1.746	1.801	1.858	1.914	1.970	2.032
Schaal 3	1.734	1.772	1.830	1.885	1.942	1.999	2.060
Schaal 4		1.797	1.855	1.914	1.971	2.030	2.090
Schaal 5				1.941	1.999	2.057	2.120
Schaal 6						2.087	2.149
maximum	1.734	1.797	1.855	1.941	1.999	2.087	2.149
aantal periodieken	3	4	4	5	5	6	6
Bij extra periodiek	1.758	1.826	1.881	1.969	2.029	2.115	2.179

c. Aan jeugdige werknemers zullen niet te zware werkzaamheden worden opgedragen.
d. Voor de arbeidsongeschikte werknemers kan onder voorafgaande mededeling aan de vakvereniging en na advies van de arbeidskundige van het UWV door de werkgever een lager schaalsalaris worden vastgesteld dan het voor de betreffende functie geldende schaalsalaris.
e. **Salarisaanpassing**

Per 1 januari 2016 worden de schaalsalarissen geldig vanaf 1 juli 2012 verhoogd met 2,5% en worden per 1 januari 2017 de schaalsalarissen van 1 januari 2016 verhoogd met 2%. In de salaristabellen van bijlage II artikel 1 sub b zijn deze loonsverhogingen reeds verwerkt.
Werknemers in dienst op 25 januari 2016ontvangen een eenmalige uitkering van 1,25% van het jaarinkomen 2015 bruto. Onder jaarinkomen 2015 wordt verstaan 12x maandinkomen/13x periode-inkomen 2015, vakantiegeld en eindejaarsuitkering (de vaste inkomensbestanddelen). Voor deeltijdwerknemers geldt de eenmalige uitkering naar rato van hun werktijd. Voor werknemers die in 2015 in dienst zijn gekomen geldt de eenmalige uitkering naar rato van het aantal gewerkte maanden afgerond naar boven.

f. **Extra periodiek**
Werknemers die na 10 jaar dienstverband en op het maximum van de salarisschaal van hun functiegroep worden beloond, ontvangen een extra periodiek.
Voor werknemers die na 10 jaar dienstverband een salaris verdienen dat ligt tussen het maximum van de salarisschaal van hun functiegroep en het maximum verhoogt met een periodiek, wordt het feitelijke salaris verhoogd tot het bedrag dat overeenkomt met het maximum van die schaal verhoogd met één periodiek.

Artikel 2

a. **Vergoeding voor eigen vervoermiddel**
   1. Indien de arbeid verricht moet worden op een bedrijf, welke van de woning van de werknemer af langs de kortste weg, gemeten door de werkgever, zal indien bij het zich naar en van het bedrijf begeven door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een eigen vervoermiddel, hem door de werkgever een vergoeding worden gegeven van de volgende bedragen per dag, indien de afstand tussen de woning van de werknemer en het bedrijfskantoor casu quo de plaats waar hij zijn werkzaamheden verricht (indien deze niet bij het eigenlijk bedrijfsterrein ligt);
      5 km of meer bedraagt: € 1,50;
      10 km of meer bedraagt: € 2,00;
      15 km of meer bedraagt: € 2,50.
   2. Indien naar het oordeel van de werkgever door de werknemer gebruik moet worden gemaakt van een openbaar middel van vervoer, zal het daaruit voortvloeiende bedrag aan reiskosten (tweede klasse) voor rekening van de werkgever komen.

b. **Vergoeding werkschoeisel**
Voor zover de werkgever geen werkschoeisel ter beschikking stelt (bijv. laarzen of klompen), ontvangt de werknemer voor het gebruik van eigen werkschoeisel voor elke dag dat dit gebruik door de werkgever voor het werk noodzakelijk wordt geacht een vergoeding van € 0,14.

c. **Diplomatoeslag BHVers**
Een gediplomeerde bedrijfshulpverlener (BHVer) ontvangt een vergoeding van € 50,– bruto per jaar.

Artikel 3 Beroepsprocedure

1. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie, waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin die functie is ingedeeld.

2. Indien een werknemer gegronde bezwaren heeft tegen de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld respectievelijk tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de onderneming.

3. Indien langs de in lid 2 aangegeven weg niet binnen twee maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten, dan wel aan de Vaste Commissie indien de werknemer niet bij een vakorganisatie is aangesloten.
In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de vakorganisatiedeskundigen. Deze nemen de klacht in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij deskundigen namens het bedrijf aanwezig zijn.

BIJLAGE III

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Betonproductenindustrie

Regeling kwalificatieplichtigen

a. Voor een werknemer, die een kwalificatieplicht heeft, geldt dat de in de cao vastgestelde normale

werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de kwalificatieplicht voldoet.

b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke kwalificatieplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
c. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.
d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
e. Ingeval een werknemer toch op een van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden gaat de dan geldende overwerktoeslag in.
   Het werken op en zgn. schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

BIJLAGE V

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Betonproductenindustrie

Uitvoeringsbesluit Verlofsparen

(behorende bij artikel 12 lid 12)

Artikel 1 Begripsbepalingen

Cao: cao voor de betonproductenindustrie.
Werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 van de cao
Gespaarde uren: door de werknemer vrijwillig gespaarde verlofuren bedoeld voor een, met instandhouding van de arbeidsovereenkomst, onderbreking van de arbeid met behoud van salaris.
Verlofuren: verlofuren met behoud van salaris op basis van artikel 12 lid 2 van de cao.
Bovenwettelijke verlofuren: het aantal verlofuren per jaar minus het minimum aantal verlofuren bedoeld in artikel 7.634 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 2 Doel van de regeling

1. Deze regeling heeft ten doel de werknemer de mogelijkheid te bieden om tijd te sparen voor langdurig verlof, tijdens het bestaan of na beëindiging van de dienstbetrekking, in één of meer volgende kalenderjaren.

2. Aanspraken kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden.

3. De regeling staat open voor tenminste driekwart van de werknemers die tot de inhoudingsplichtige in dienstbetrekking staan of geacht worden te staan.

Artikel 3 Opbouw en aanspraak

1. De werknemer kan op vrijwillige basis tijd sparen.

2. Opbouw van de gespaarde tijd vindt plaats op basis van uren.

3. Het aantal uren dat een werknemer kan sparen is afhankelijk van de aanspraak van de werknemer en betreft ten hoogste zijn:
   Bovenwettelijke verlofuren, met een maximum van 38 per jaar, voor zover deze niet in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zijn aangewezen voor collectief verlof.

4. De werknemer die gebruik wil maken van de verlofregeling dient hiertoe schriftelijk en onder vermelding van het aantal uren vòòr 1 december van het jaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarover hij uren wil sparen, bij de werkgever een verzoek in.

5. De werkgever stemt in met het verzoek van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever geen instemming verleent deelt hij dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede.

6. Uiterlijk op 10 december van het jaar waarin de verlofrechten in de zin van dit uitvoeringsbesluit zijn ontstaan dient door de werknemer daaraan de bestemming zoals vermeld in artikel 2 lid 1 te worden gegeven.

7. Het maximum te sparen verlof bedraagt 190 uren.

8. De werknemer kan schriftelijk verzoeken de tegenwaarde in geld van het spaartegoed in tijd te registreren.

Artikel 4

1. De gespaarde tijd verjaart niet.

2. Een gespaard uur geeft recht op:
   - een uur verlof in één van de volgende kalenderjaren, onverminderd het bepaalde in artikel 7. Wijziging van de omvang van het dienstverband heeft hierop geen invloed.
   - een bedrag in de tegenwaarde in geld van een uur op het moment van uitkering.

3. Bij beëindiging van het dienstverband en bij overlijden zal de tegenwaarde in geld van het spaartegoed in tijd aan de werknemer respectievelijk de nagelaten betrekkingen worden uitgekeerd. Voor de bepaling van de hoogte van het uit te keren bedrag zal in deze gevallen worden uitgegaan van de waarde van het uurloon zoals dat geldt op het tijdstip van uitkering.

Artikel 5 Administratie

1. De werkgever is verantwoordelijk voor een adequate administratie van de gespaarde uren. De administratie van gespaarde uren wordt gescheiden gehouden van de andere verlofadministraties.

2. De werkgever zal op de balans de tegenwaarde in geld van de gespaarde uren als verplichting opnemen. Voor de berekening van de hoogte van deze verplichting zal per gespaard uur worden uitgegaan van een waarde van het uurloon per ultimo van enig jaar.

3. De werknemer krijgt eenmaal per jaar een schriftelijke bevestiging van het aantal uren dat hij in het vorige kalenderjaar heeft gespaard.

4. De werkgever zal zorgdragen voor inhouding en afdrachten ingevolge de wettelijke regelingen.

Artikel 6 Opname en duur van gespaard verlof

1. Het verzoek tot opname van gespaard verlof dient ten minste
   – een maand voor de opname tot 38 uren en
   – twee maanden voor de opname van 38 tot 76 uren en
   – drie maanden voor de opname boven de 76 uren

   voorafgaand aan het verlof schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.
   Hierbij geeft de werknemer exact aan in welke periode hij het verlof wil opnemen.

2. De werkgever stemt in met het verlof tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

3. De werkgever deelt de werknemer binnen een maand nadat deze het verzoek heeft ingediend schriftelijk mede dat hij instemt met het verzoek tot opname dan wel dat hij dit verzoek afwijst. In geval de werkgever het verzoek afwijst dient de afwijzing vergezeld te gaan van een motivering. Tevens treedt de werkgever met de werknemer in overleg met het oog op het bepalen van een alternatief tijdstip voor opname van het verlof.

4. Het extra verlof kan niet worden opgenomen binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van een ouderdomspensioen of van een voorziening voor vervroegde uittreding.

Artikel 7

1. De werknemer zal in beginsel zijn gespaarde uren opnemen gedurende een aaneengesloten periode.

2. Per kalenderjaar kan één maal verlof op basis van gespaarde uren worden opgenomen.

3. Het eerste en tweede lid zijn niet van toepassing indien de dienstbetrekking wordt beëindigd.



Artikel 8

1. De werkgever kan verleend verlof intrekken indien dringende redenen van dienstbelang dit noodzakelijk maken.

2. Indien de werknemer hierdoor aantoonbare schade lijdt wordt deze hem vergoed.

Artikel 9

Bij arbeidsongeschiktheid gedurende de periode waarin het verlof wordt genoten, worden de gespaarde uren niet op het tegoed in mindering gebracht.

Artikel 10 Overig

Indien zich een geschil voordoet over de uitleg van een bepaling uit dit uitvoeringsbesluit kunnen partijen de Vaste Commissie genoemd in artikel 22 van de cao verzoeken een uitspraak te doen.

BIJLAGE VI

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Betonproductenindustrie

Reglement van de Vaste Commissie

bij het beslechten van geschillen (art. 23 van de cao)

Artikel 1

De leden van de Vaste Commissie benoemen uit hun midden een voorzitter.

Artikel 2

Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd te:
Postbus 93050, 2509 AB Den Haag of
Bezuidenhoutseweg 12, 2594 AV Den Haag (bezoekadres).

Artikel 3

1. Een verzoek tot het geven van een advies in een gerezen geschil wordt per aangetekend schrijven, voorzien van een toelichting, bevattende de feiten en de omstandigheden, welke tot het geschil aanleiding hebben gegeven, het artikel (de artikelen) der cao, waarop een beroep wordt gedaan en van de conclusie, welke daaruit naar de mening van de eisende partij getrokken moet worden en de beslissing, welke op grond daarvan van de Commissie wordt gevraagd, bij het secretariaat ingediend. In het verzoek dient de volledige naam en het adres van de wederpartij in het geschil te worden vermeld.

2. Het secretariaat zendt terstond een exemplaar van de in het eerste lid van dit artikel bedoelde stukken aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie, alsmede per aangetekend schrijven aan de wederpartij in het geschil.

3. De wederpartij is bevoegd binnen 14 dagen na ontvangst der in lid 2 bedoelde stukken zijn zienswijze schriftelijk ter kennis te brengen van de Commissie door toezending aan het secretariaat.

4. Het secretariaat zendt een exemplaar van het in het vorige lid bedoelde stuk aan de leden en plaatsvervangende leden der Commissie, alsmede per aangetekend schrijven aan de eisende partij.

Artikel 4

De Commissie plaatst na de uitwisseling van de stukken, bedoeld in artikel 3, de behandeling van het geschil op de agenda en geeft daarvan, onder vermelding van tijd en plaats van de behandeling per aangetekend schrijven, kennis aan partijen net de mededeling, dat zij het recht hebben aldaar te verschijnen, desgewenst met mede brenging van getuigen of deskundigen, teneinde nadere toelichting te geven. De in de vorige zinsnede bedoelde kennisgeving geschiedt tenminste 14 dagen voor de zitting, waarop het geschil zal worden behandeld.



Artikel 5

De Commissie kan, indien zij daartoe op grond van de in artikel 3 bedoelde stukken of van hetgeen door partijen, getuigen of deskundigen bij de mondelinge behandeling is verklaard, aanleiding vindt, partijen, getuigen of deskundigen voor het geven van nadere inlichtingen oproepen. Een dergelijke oproeping geschiedt tenminste 14 dagen voor de zitting, per aangetekend schrijven.

Artikel 6

Partijen zijn bevoegd alle zittingen, het tussen hen aanhangige geschil betreffende, bij te wonen en van alle stukken, het tussen hen aanhangige geschil betreffende, uitgezonderd de notulen gemaakt van de in raadkamer gehouden besprekingen, kennis te nemen. Tussentijdse en eindbeslissingen worden door de Commissie in raadkamer genomen.

Artikel 7

De leden der Commissie zijn ten aanzien van in raadkamer gehouden besprekingen tot geheimhouding verplicht.

Artikel 8

De Commissie is slechts bevoegd beslissingen te nemen als zowel van werkgevers als werknemerszijde ten minste één lid aanwezig is. Voor het geval, dat het aantal aanwezige werkgeversleden afwijkt van het aantal aanwezige werknemersleden, brengt elk werkgeverslid evenveel stemmen uit als het aantal der aanwezige werknemersleden en elk werknemerslid evenveel stemmen als het aantal aanwezige werkgeversleden. De Commissie neemt haar beslissingen met gewone meerderheid van stemmen en slaat daarbij slechts acht op de feiten, welke te harer kennis zijn gekomen uit de in artikel 3 bedoelde stukken en de door partijen, getuigen en deskundigen bij de mondelinge behandeling gedane verklaringen of overgelegde stukken.
De leden der Commissie handelen als goede mannen naar billijkheid.

Artikel 9

Een lid van de Commissie, dat verhinderd is een zitting bij te wonen, draagt zorg voor de aanwezigheid van zijn plaatsvervanger.

Artikel 10

De in dit reglement genoemde termijnen zijn niet fataal, met dien verstande, dat de Commissie, indien zij van oordeel is, dat de belangen van partijen daardoor niet worden geschaad, afwijking daarvan kan goedkeuren.

Artikel 11

Partijen kunnen zich bij de Commissie door gemachtigden doen vertegenwoordigen. Indien één der Commissieleden als partij, getuige of deskundige bij een geschil betrokken is, mag hij aan de behandeling daarvan niet deelnemen.

Artikel 12

De Commissie neemt haar beslissing zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen een maand, na de laatste voor partijen toegankelijke zitting. De beslissing wordt ondertekend door een lid van werkgevers- en een lid van werknemerszijde, onder wie de voorzitter en per aangetekend schrijven, in afschrift ter kennis gebracht van partijen bij het geschil.

Artikel 13

De Commissie bepaalt bij haar uitspraak het bedrag van de kosten, zowel van de Commissie als van partijen, alsmede door welke partij of in welke verhouding door partijen die kosten zullen worden gedragen.
Onder kosten van partijen worden niet begrepen de kosten van eventuele rechtskundige bijstand.

Artikel 14

De Commissie kan desgewenst de behandeling van een geschil opschorten totdat door de eisende partij zekerheid is gesteld voor de kosten van het geding.

BIJLAGE VII

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Betonproductenindustrie

Tabellen

Tabel 1 ex artikel 9 (maandbetaling)

Omschrijving	in % van het schaalsalaris	In %
Ploegentoeslag – ochtenddienst (9.2a) – middagdienst (9.2a) – nachtdienst (9.2b)	per uur 0,0435 0,087 0,145	per maand 7,6 15,1 25,1
Zaterdagtoeslag – 0-12 uur (9.2d)	per uur 0,29	per uur 50
Tijd + Toeslag Overwerk – overige uren (9.4c) – zaterdag/zondag/feestdag (9.4c) – oproep per keer (9.4d)	per uur 0,87 1,16 per oproep 0,725	per uur 150 200
Consignatietoeslag (9.5a) – maandag t/m vrijdag – zaterdag/zondag – feestdagen	per dag 1,0 2,0 2,5	
Toeslag per uur niet in ploegendienst gewerkte uren tussen 05.00 en 06.00 uur en/of tussen 18.00 en 23.00 uur (9.3a)	per uur 0,116	per maand 20,1

Tabel 2 ex artikel 9 (4-wekenbetaling)

Omschrijving	In % van het schaalsalaris	In %
Ploegentoeslag – ochtendienst (9.2a) – middagdienst (9.2a) – nachtdienst (9.2b)	per uur 0,04725 0,0945 0,1575	per periode 7,6 15,1 25,1
Zaterdagtoeslag – 0-12 uur (9.2d)	per uur 0,315	per uur 50
Tijd + Toeslag Overwerk – overige uren (9.4c) – zaterdag/zondag/feestdag (9.4c) – oproep per keer (9.4d)	per uur 0,945 1,260 per oproep 0,7875	per uur 150 200
Consignatietoeslag (9.5a) – maandag t/m vrijdag – zaterdag/zondag – feestdagen	per dag 1,08 2,16 2,70	
Toeslag per uur niet in ploegendienst gewerkte uren tussen 05.00 en 06.00 uur en/of tussen 18.00 en 23.00 uur (9.3a)	per uur 0,126	per periode 20,1

Tabel 3 ex artikel 12

Duur van de vakantie	Dagen	Uren
Vakantie • vakantierecht	 25	 190
Extra jeugdigen • 16 jaar • 17 jaar • 18 jaar	 3 2 1	 22,8 15,2 7,6
Extra dienstverband • 15 jaar • 25 jaar • 40 jaar	 1 2 3	 7,6 15,2 22,8
Extra leeftijd (vanaf 1 januari 2016) • 20 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd • 15 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd • 10 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd • 8 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd • 5 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd • 4 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd • 3 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd • 2 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd • 1 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd	 1 2 3 5 6 7 8 9 10	 7,6 15,2 22,8 38,0 45,6 53,2 60,8 68,4 76,0



Dictum II
De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 maart 2017.

Dictum III
Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV
Op grond van een daartoe strekkend verzoek van cao-partijen is het besluit niet van toepassing op Eternit BV.

Dictum V
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2017 en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 12 mei 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes